

**PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA PERUSAHAAN, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo)

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

IRMA ADI CAHYANI
NIM. 16.52.11.047

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
2020**

**PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA PERUSAHAAN, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah**

Oleh:

Irma Adi Cahyani

NIM. 16.52.11.047

Surakarta, 14 Oktober 2020

Disetujui dan disahkan oleh :

Dosen Pembimbing Skripsi

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'S' followed by a vertical line and a small flourish.

**Drs. Sri Waluyo, M.M., Ph.D.
NIP. 19561011198303 1 002**

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : IRMA ADI CAHYANI

NIM : 165211047

JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul “PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA PERUSAHAAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo)”.

Benar-benar bukan plagiasi dan belum pernah diteleiti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Denimikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 14 Oktober 2020



Irma Adi Cahyani

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : IRMA ADI CAHYANI

NIM : 165211047

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA PERUSAHAAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo)”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 14 Oktober 2020



Irma Adi Cahyani

Drs. Sri Walyoto, M.M., Ph.D.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Irma Adi Cahyani

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Di Surakarta

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan hormat, bersama ini saya sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Irma Adi Cahyani NIM : 16.52.11.047 yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA PERUSAHAAN, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada
PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo).

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah.

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Surakarta, 14 Oktober 2020
Dosen Pembimbing Skripsi



Drs. Sri Walyoto, M.M., Ph.D.
NIP. 19561011198303 1 002

PENGESAHAN

PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA PERUSAHAAN, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo)

Oleh:

IRMA ADI CAHYANI
NIM. 16.52.11.047

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
Pada hari Senin, 16 November 2020 / 1 Rabi'ul-Awal 1442 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M.Ag.
NIP. 19651225200003 1 001

Penguji II
Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M.
NIP. 19590812198603 1 002

Penguji III
Asep Maulana Rohimat, MSI.
NIP. 19870307201903 1 008

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Surakarta



Pratiwi Rahmawan Arifin, S.E., M.Si.
NIP. 19720304200112 1 004

MOTTO

“Sebaik-baiknya manusia adalah yang bermanfaat bagi manusia lain ”
(Penulis)

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan
kesanggupannya”
(QS. Al-Baqarah: 286)

“Jika ada kata yang menyakitimu, menunduklah dan biarkan dia melewatimu,
jangan masukkan kedalam hati, agar hatimu tak lelah”
(Ali bin Abi Thalib)

“Allah SWT akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman diantara kamu
dan orang-orang yang memiliki ilmu pengetahuan”
(Al-Mujadillah: 11)

“Teruslah berbuat baik, sekecil apapun perbuatan mu, maka perbuatan itulah yang
akan kembali pada diri kita. Dan jangan lupa untuk selalu bersyukur”
(Penulis)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan dengan syukur dan doa

Karya yang sederhana ini untuk:

Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan kesehatan untuk menyelesaikan karya ini

Bapak, Ibu, dan adikku tercinta yang selalu member dukungan, kasih sayang, selalu mendoakanku, dan selalu ada untuk mendengarkan keluh kesahku dalam menyelesaikan karya ini

Sahabat-sahabatku tercinta
Teman-temanku semua yang selalu memberi dukungan dan saling menguatkan satu sama lain

Teman-teman seperjuangan MBS B 2016

Ataupun, orang lain yang sempat membantu dalam menyelesaikan karya ini

Kampus dan Almamater IAIN Surakarta yang telah membimbing serta mendidik saya, terimakasih banyak telah membantu saya dalam menyelesaikan karya ini.

Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan membalas kebaikan kalian semua dengan balasan terbaik dari-Nya. Aamiin...

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Budaya Perusahaan, dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo)”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, dan tenaganya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E. M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Drs. Sri Walyoto, M.M., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Manager PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian. Serta seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo yang telah berkenan untuk mengisi kuesioner guna membantu penelitian dan pengumpulan data.
7. Kedua orangtua saya, Ibu Tugini dan Bapak Sutaryanto. Terimakasih atas do'a, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah kulupakan. Serta adik saya Rizal Ardiansyah yang menyayangi dan mendukung saya agar tetap semangat.
8. Seluruh keluarga saya terimakasih atas do'a dan dukungan yang telah diberikan.

9. Sahabat saya Sukma, Anjar, Othalia, Nesty Diah Evandasari, dan Bagus Imam Arifin terimakasih telah memberi semangat, dukungan, dan yang selalu ada selama ini.
10. Teman-teman seperjuangan MBS B angkatan 2016 yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 14 Oktober 2020

Penulis

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training, corporate culture and work motivation on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo. The type of research used is quantitative. This study uses primary and secondary data. The sample in this study were 55 respondents who were taken from the employees of PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo. The sampling technique uses probability sampling. Methods of data collection using a questionnaire that is distributed directly. The results showed that training had a significant effect on employee performance. Corporate Culture has a significant effect on Employee Performance. and work motivation has no significant effect on employee performance.

Keywords: Training, Corporate Culture, Work Motivation, and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, budaya perusahaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden yang diambil dari karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Budaya Perusahaan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	v
PENGESAHAN MUNAQOSAH	vi
MOTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	x
ABSTRACT	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7

1.7. Sistematika Penulisan Skripsi	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Kajian Teori	9
2.1.1. Kinerja Karyawan	9
2.1.2. Pelatihan.....	12
2.1.3. Budaya Perusahaan	14
2.1.4. Motivasi Kerja.....	17
2.2. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	19
2.3. Kerangka Pemikiran.....	22
2.4. Hipotesis Penelitian.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	26
3.1.1. Lokasi Penelitian.....	26
3.1.2. Waktu Penelitian	26
3.2. Jenis Penelitian.....	26
3.3. Populasi Dan Sampel, Teknik Pengambilan Sampel	27
3.3.1. Populasi	27
3.3.2. Sampel	27
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	27
3.4. Data Dan Sumber Data.....	28
3.4.1. Data Primer	28
3.4.1. Data Sekunder.....	28
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	28

3.5.1. Kuesioner	29
3.5.2. Studi Kepustakaan	29
3.6. Variabel Penelitian	29
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	30
3.8. Ujian Instrumen Penelitian.....	32
3.9. Teknik Analisa Data.....	32
3.9.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas	33
3.9.2. Uji Asumsi Klasik.....	34
3.9.3. Uji Ketepatan Model.....	36
3.9.4. Uji Hipotesis.....	39

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian	40
4.1.1. Deskripsi Data.....	40
4.1.2. Analisis Deskriptif	40
4.2. Uji Stastistik Deskriptif.....	44
4.3. Hasil Pengujian Dan Hasil Analisis	45
4.3.1. Uji Instrumen	45
4.3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	47
4.3.3. Hasil Uji Ketepatan Model.....	51
4.3.4. Hasil Analisis Regresi Liniear Berganda	53
4.3.5. Uji Hipotesis.....	54
4.4. Pembahasan Hasil Analisi Data	56

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	60
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	60
5.3. Saran Saran.....	61
Daftar pustaka	63
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 Didistribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Didistribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur	41
Tabel 4.3 Didistribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
Tabel 4.4 Didistribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
Tabel 4.5 Didistribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaji yang Diterima.....	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square).....	51
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	52
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4.15 Hasil Uji T.....	55

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Kerangka Pemikiran	22
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Penelitian	68
Lampiran 2: Surat Jawaban Permohonan Ijin Penelitian	69
Lampiran 3: Kuesioner.....	70
Lampiran 4: Data Penelitian.....	74
Lampiran 5: Hasil Output SPSS.....	82
Lampiran 6: Daftar Riwayat Hidup.....	90
Lampiran 7: Cek Plagiasi (Turnitin)	91

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi persaingan perusahaan yang berjalan dibidang yang sama sekarang ini semakin ketat. Dalam perusahaan berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai elemen penting dalam proses pengembangan bisnis, oleh karena itu sumber daya manusia menjadi investasi yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia ini harus di dukung oleh kinerja yang mumpuni sehingga tercapai target dan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik akan dimiliki oleh perusahaan yang mengelola sumber dayanya dengan baik agar menghasilkan kinerja yang baik (Rivai, 2005). Permasalahannya bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2001). Mahsun (2009) mendefinisikan kinerja (performance) sebagai gambaran tentang tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebuah organisasi yang tertuang dalam rencana *strategic planning* organisasi.

Kinerja sering diartikan dalam menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja dapat diketahui jika individu atau kelompok mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan berupa tujuan dan target tertentu yang akan dicapai. Jika tidak ada sebuah tujuan atau target dalam kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Sutrischastini, 2015).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya dilakukan melalui pelatihan yang diberikan pada karyawan yang dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih giat, dengan demikian karyawan akan berusaha mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Dengan proses pelatihan yang dilakukan, kompetensi karyawan dapat ditingkatkan demi tercapainya standarisasi kompetensi yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai target yang telah dicanangkan (Aditya, 2015).

Pelatihan adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan harus dirancang agar mencapai tujuan organisasi, pada saat yang sama juga untuk mewujudkan tujuan pekerja individu. Pelatihan dianggap sebagai suatu kegiatan yang paling umum dan mendukung para pimpinan melalui pelatihan, karena dengan pelatihan pekerja akan lebih terampil dan lebih produktif (Waris, 2015).

Budaya organisasi dikonseptualisasikan pada keyakinan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi yang dapat membentuk pola perilaku karyawan (Kotter, P. & Heskett, 1992). Selain itu, Gordon dan Cummins (1979) juga mendefinisikan bahwa budaya organisasi sebagai dorongan untuk mengakui upaya dan kontribusi

dari anggota organisasi dan memberikan pemahaman holistik tentang apa dan bagaimana tujuan dapat saling terkait, serta bagaimana karyawan dapat mencapai tujuan. Hofstede (1980) merangkum budaya organisasi merupakan proses kolektif dari pikiran yang membedakan anggota atau kelompok.

Dengan demikian konsep diatas menegaskan bahwa budaya organisasi dapat menjadi sarana untuk menjaga karyawan tetap sejalan dan menyenangkan mereka menuju tujuan organisasi. Peneliti perilaku organisasi awal (Peters dan Waterman, 1982; Deal dan Kennedy, 1982; dan Pascale dan Athos, 1981) menemukan hubungan yang jelas antara budaya dan kinerja organisasi. Nilai-nilai budaya ini konsisten dengan strategi yang dipilih organisasi yang mengarah pada organisasi yang sukses (Uddin et al., 2012).

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan kegigihan seseorang untuk mencapai sebuah tujuan (Robbins & Judge, 2007). Menurut Gibson (1996) motivasi merupakan suatu kekuatan untuk menggerakkan orang, membangkitkan dan mengarahkan perilaku mereka. Kebutuhan manusia tidak hanya kebutuhan material, tetapi juga kebutuhan psikologis, mental, intelektual dan spiritual. Kebutuhan manusia berjalan secara simultan atau bersamaan dengan berbagai tingkat kebutuhan (Syafii et al., 2015)

Teori Alderfer menekankan, bahwa pemenuhan pemuasan kebutuhan manusia cenderung dikejar secara bersamaan. Menurut teori Alderfer semakin banyak kebutuhan yang tidak memenuhi harapan tertentu, maka semakin besar pula keinginan untuk memuaskan. Demikian juga, jika kebutuhan tertentu telah terpenuhi, maka keinginan untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi

akan menjadi lebih kuat. Apabila tingkat kebutuhan yang lebih tinggi tidak dapat dipenuhi, maka keinginan untuk memenuhi lebih banyak dan kebutuhan dasar akan lebih kuat (Syafii et al., 2015).

PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo adalah salah satu Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan di PLN Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo membawahi 5 Unit Layanan Pelanggan (ULP) yang terdiri dari ULP Sukoharjo, ULP Grogol, ULP Karanganyar, ULP Wonogiri, dan ULP Jatisrono. PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo beralamat di Jl. Ir. Soekarno, Ruko Solo Permai HC-06, Grogol, Sukoharjo.

PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo adalah perusahaan listrik Negara yang keberadaannya dibutuhkan oleh masyarakat. PT. PLN memiliki tugas utama yaitu untuk membangkitkan, menyalurkan, dan mendistribusikan tenaga listrik pada masyarakat. Menjadi penyedia layanan ketenagalistrikan yang resmi ditunjuk oleh pemerintah, PT. PLN dituntut melayani kebutuhan masyarakat yang berhubungan dengan kelistrikan dengan menunjukkan profesionalismenya melalui perbaikan ataupun peningkatan kinerja organisasi serta kinerja karyawan.

PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, mampu bersaing dengan kompetitor serta menjadi badan usaha ketenagalistrikan agar sesuai dengan visi dan misi. Oleh karena hal tersebut, setiap karyawan sangat membutuhkan pelatihan, budaya perusahaan, dan motivasi kerja di perusahaan yang mungkin dapat mencapai

tujuan perusahaan.

Dalam mengembangkan sumber daya manusia perusahaan harus mencari karyawan yang memiliki keahlian dan potensi yang dapat memberikan hasil optimal untuk tercapainya tujuan perusahaan. Seringkali karyawan yang sudah terekrut ini belum mempunyai keahlian yang mumpuni, maka dari itu perusahaan belum bisa mencapai target. Untuk itu perusahaan harus memberikan solusi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat permasalahan tersebut dengan judul **PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA PERUSAHAAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo).**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, makadapat diidentifikasi adanya penemuan hasil yang berbeda dalam penelitian yang terdahulu, sebagai berikut:

1. Dalam jurnal (Syafii et al., 2015), bahwa penilitiannya membuktikan bahwa motivasi karyawan dan budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Widijanto, 2017), dalam hasil penelitiannya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pada peneliatian yang telah dilakukan oleh (Salihu, Adam Jiddah, Salihu, Muhammad Bello Rayyan, 2016), bahwa hasil penelitiannya budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Anwar Prabu Mangkunegara dan Abdul Waris (2015) bahwa dalam hasil penelitiannya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Dalam penelitian (Rahsel, 2016), hasilnya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kelvin Aldrian Widijanto (2017) menyatakan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, maka penulis memberi batasan masalah yaitu fokus membahas mengenai pengaruh pelatihan, budaya perusahaan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasar batasan masalah di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo?
2. Apakah budaya perusahaan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo.
2. Mengetahui apakah ada hubungan antara budaya perusahaan dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo.
3. Mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian tentang pengaruh pelatihan, budaya perusahaan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo sebagai sarana untuk mengimplementasikan teori yang telah diterima.

2. Bagi Akademisi

Dapat memberikan informasi, referensi, dan wawasan tambahan untuk penelitian selanjutnya dan juga bagi perusahaan lain dalam bidang SDM, dan diharapkan mampu memperbaiki kelemahan dan kekurangan dalam penelitian ini.

3. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran jelas mengenai pengaruh pelatihan, budaya perusahaan, dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan. Sehingga perusahaan dapat menerapkan pada organisasi atau perusahaan.

1.7. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dalam penelitian ini di bagi menjadi 5 bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan kajian teori, hasil penelitian yang relevan, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang meliputi waktu dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan keputusan, data dan sumber data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran. Serta dilampirkan daftar pustaka dan riwayat pendidikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teori

Dalam kajian teori, panulis akan memaparkan penjelasan dari masing-masing variabel penelitian. Adapun variabel penelitian yang akan dibahas, yaitu Pelatihan, Budaya Perusahaan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2.1.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2001). Standar setiap karyawan dapat dilihat melalui kuantitas *output*, kualitas *output*, kehadiran di tempat kerja, periode waktu *output*, dan sikap kooperatif.

Menurut (Veithzal Rivai Zainal, 2009) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Tanpa pemahaman yang jelas mengenai apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu.

Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan disebut dengan kinerja. Kinerja karyawan adalah suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya (Pratama, 2018).

Brahmasari dan Suprayetno dalam Ikhsan, (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Ikhsan, 2016).

Terdapat 3 (tiga) faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Kinerja juga yaitu pencapaian tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kualitatif maupun kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal lain yang diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi (Ikhsan, 2016).

Kinerja ditinjau dari sudut Islam menurut Rohimat, (2018) Islam sesungguhnya merupakan agama yang mengajarkan perdamaian, toleransi, keterbukaan, kebersamaan, egaliter, kerja keras, semangat, pantang meyerah, demokratis, jujur, adil, seimbang antara urusan dunia dan akhirat, berharta, memotivasi umatnya untuk menjadi orang kaya, memiliki kepekaan terhadap masalah-masalah sosial kemasyarakatan, meperhatikan lingkungan, dan lainnya.

Islam mengakui bahwa keberadaan manusia sebagai individu dan menganggap setiap orang memiliki tanggungjawab pribadi kepada Tuhan, bahkan Islam menjamin hak-hak azasi individu dan tidak mengizinkan adanya campur tangan orang lain di dalamnya (Rohimat, 2018).

“dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah di usahakannya.” QS, (An-Najm(53):39).

Selain itu, Islam juga mengembangkan rasa tanggungjawab sosial dalam diri manusia dan menyerukan individu-individu untuk memberi andil dalam membina kesejahteraan masyarakat. Merujuk kepada hadis Nabi tentang tugas manusia terbaik adalah kemanfaatan untuk orang lain (Rohimat, 2018).

“Manusia terbaik adalah yang paling bermanfaat untuk manusia” HR. Ibnu Hibban.

Jadi kinerja ditinjau dari sudut Islam adalah bagaimana karyawan dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah dilakukan serta tanggungjawab terhadap dirinya dan sosial. Selain itu, sebagai manusia tugas terbaiknya adalah bermanfaat bagi orang lain.

(Ivancevich, 2001) menjelaskan indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja (*Quatity of work*), yaitu hal yang berkaitan dengan hasil, jumlah, volume, yang dapat diselesaikan karyawan pada kondisi normal.
2. Kualitas kerja (*Quality of work*), terdiri dari ketelitian, kerapihan, dan ketepatan saat bekerja atau standar mutu yang ditetapkan.
3. Pengetahuan tentang Pekerjaan (*Knowledge of Job*), meliputi pengetahuan yang jelas tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan tanggungjawab pekerjaannya.
4. Kualitas Personal (*Personal Qualities*), terdiri atas penampilan, kepribadian, sikap kepemimpinan, integritas, dan kemampuan sosial.

5. Kerjasama (*Cooperation*), merupakan kemampuan dan keinginan untuk bekerja dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.
6. Dapat dipercaya (*Dependability*), meliputi kesadaran akurasi, menjunjung tinggi nilai kejujuran, kedisiplinan atau tingkat kehadiran dan lain-lain.
7. Inisiatif, adalah kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, meningkatkan hasil kerja serta memiliki keberanian dalam bekerja secara mandiri.

2.1.2. Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut (Simamora, 2006) : “ Pelatihan merupakan proses pengubahan sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional”. Sedangkan menurut (Handoko. T. Hani, 2005) “Pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan. dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.”

Pelatihan menurut (Dessler, 284 : 2017) adalah proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan dalam melakukan pekerjaan. Pelatihan untuk karyawan sangat penting diterapkan dalam perusahaan. Karena dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan dapat bekerja secara lebih efisien dan efektif terutama menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan, serta pengetahuan (Aditya, 2015).

Pelatihan menurut Veithzal, et.al (2009) yaitu proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan mempunyai orientasi dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan menurut Kasmir (2016) merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Menurut Veithzal, et.al (2009) terdapat manfaat pelatihan bagi karyawan dan bagi perusahaan. Antara lain membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif, membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri serta rasa percaya diri. Memberikan informasi mengenai meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan sikap. Membantu karyawan mengurangi stres, tekanan, frustrasi, konflik, memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.

Manfaat bagi perusahaan yaitu mengarahkan meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit, memperbaiki pengetahuan kerja serta keahlian pada semua level perusahaan, membantu karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik, membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan.

Menurut Dessler (2003) pelatihan memainkan peran penting dalam proses manajemen kinerja. Pelatihan adalah proses terpadu yang digunakan oleh para pengusaha untuk memastikan bahwa karyawan bekerja untuk mencapai tujuan

organisasi. Pelatihan adalah “proses mengajar karyawan baru atau karyawan yang ada untuk mengajari kebutuhan dasar yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan mereka”. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pendapat pelatihan merupakan aspek penting untuk pencapaian kinerja individu dan kinerja yang ingin dicapai oleh perusahaan.

(Mangkunegara, 2007) mengemukakan indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas
2. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang memiliki standar profesional.
3. Bahan pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang mau dicapai.
4. Metode pelatihan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan (*trainers*) harus memenuhi standar yang ditentukan.

2.1.3. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan menurut (Djokosantoso, 2003) merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, serta dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi dalam menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut McKenna dan Beech dalam (Ikhsan, 2016) yaitu budaya perusahaan merupakan nilai, kepercayaan, sikap dan perilaku yang dipegang anggota. Stephen P. Robin (2008) mendefinisikan budaya sebagai sistem makna

bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain.

Menurut Stephen P. Robin (2008), fungsi budaya organisasi adalah pertama, budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas; artinya budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Kedua, budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.

Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan *system social*. Budaya merupakan perekat *social* yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Budaya dalam perusahaan dapat menguntungkan kinerja melalui tiga saluran: “peningkatan koordinasi dan kontrol dalam perusahaan, peningkatan keselarasan tujuan antara perusahaan dan anggotanya, dan peningkatan upaya karyawan” (Sørensen, 2002).

Pertama, budaya perusahaan meningkatkan efisiensi dalam suatu organisasi dengan meningkatkan koordinasi dan kontrol dalam perusahaan. Budaya perusahaan membantu karyawan untuk berinteraksi dan terlibat satu sama lain (Jacobs et al., 2013) dan dengan demikian meningkatkan efisiensi berbagi informasi (Cremmer, 1993). Misalnya, manajemen kesalahan budaya memfasilitasi

komunikasi tentang kesalahan dan koordinasi penanganan kesalahan dan dengan demikian meningkatkan kinerja perusahaan (Van Dyck, C., Frese, M., Baer, M., Sonnentag, 2005).

Tanpa sistem kontrol, sedikit yang akan dilakukan dalam organisasi (O'Reilly, 1989). Kontrak kompensasi insentif adalah sistem kontrol tradisional. Namun, tidak semuanya dapat ditulis dalam kontrak ini. Ketika sistem kontrol tradisional gagal mengatur karyawan, perusahaan budaya memainkan peran komplementer dalam mengarahkan karyawan (Guiso, L., Sapienza, P., Zingales, 2015).

Kedua, budaya perusahaan penting karena memotivasi karyawan untuk berkomitmen pada tujuan bersama (mis., Peters dan Waterman, 1982; Deal dan Kennedy, 1982; Kotter dan Heskett, 1992; Sorensen, 2002) dengan melengkapi sistem insentif tradisional (Guiso et al., 2015). Budaya perusahaan terkait erat dengan strategi perusahaan. Sebagai contoh, strategi perusahaan untuk bersaing dalam inovasi yang bertentangan dengan harga menyiratkan perusahaan yang berbeda budaya karena menarik berbagai jenis karyawan dan menetapkan norma yang berbeda untuk memenuhi tujuan ini (O'Reilly, 1989).

Ketiga, budaya perusahaan dapat mengembangkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan meningkatkan ikatan mereka dengan tegas (O'Reilly, 1989). Misalnya, budaya perusahaan dapat memengaruhi prioritas karyawan dan mendorong mereka untuk melindungi konsumen daripada hanya mencari efisiensi (Jacobs, R., Mannion, R., Davies, H.T.O., Harrison, S., Konteh, F., Walshe, 2013).

Menurut (Stepen P. Robin, 2008) indikator budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasarkan individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

2.1.4. Motivasi Kerja

(Malthis, 2006) menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Memahami motivasi penting dalam kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan dalam memahami motivasi berbeda karena adanya teori yang berbeda tentang mengembangkan

pandangan dan model mereka sendiri (Gardjito, Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieg Gunawan, 2014).

Tenaga kerja yang termotivasi dan berkualitas penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tantangan dan dilema bagi banyak manajer adalah bagaimana menciptakan jenis motivasi ini (Dieleman et al., 2006). Sementara ada banyak teori seputar gagasan motivasi, dua bidang motivasi yang berbeda biasanya dicampur. Itulah penekanan yang ditempatkan pada motivasi untuk berakar pada pekerjaan dan motivasi untuk melakukan (Tumilaar, 2015).

Motivasi Daft (2000) diartikan sebagai kekuatan yang datang dari dalam atau dari luar diri seseorang, membangkitkan gairah, dan ketekunan untuk mencapai sesuatu yang akan dicapai. Dapat disimpulkan bahwa motivasi dan produktivitas pekerja sebagai bagian dari tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Tumilaar, 2015).

Menurut (Manullang, 2001) motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih fokus dan membuat pekerjaan dilakukan selesai dengan hasil yang lebih optimal. Perusahaan yang baik adalah dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan saat bekerja seperti jam istirahat yang cukup dan fasilitas kerja yang terpenuhi. Sebaliknya jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut (Widijanto, 2017).

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2009) indikator motivasi kerja terdiri atas:

1. *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis), adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup.
2. *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan), merupakan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial), yaitu kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerjaan masyarakat lingkungannya.
4. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise), adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
5. *Self actualization* (aktualisasi diri), yakni kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.2. Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu yakni dasar yang digunakan dalam menyusun penelitian, difungsikan sebagai pembanding dan rujukan bagi penelitian sebelumnya. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan pelatihan, budaya perusahaan, motivasi karyawan dan kinerja karyawan yang

digunakan untuk penunjang dalam penyusunan penelitian yang dilakukan dengan kata lain sebagai landasan penelitian ini.

Penelitian oleh (Gardjito, Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieq Gunawan, 2014), dengan variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) melalui pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 50 responden karyawan PT. Karmand Mitra Andalan bagian Produksi.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F, uji T. Hasil dari penelitian yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Triasmoko et al., 2014), dengan menggunakan variabel independen pelatihan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan dilakukan pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian *eksplanatif* (penelitian penjelasan). Menurut Hasan (2009:9), penelitian *eksplanatif* (penelitian penjelasan) merupakan jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dengan menekankan pendekatan kuantitatif.

Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis uji F (Uji Simultan), analisis uji T (Uji Parsial), analisis regresi linier berganda. Berdasarkan

hasil penelitian variabel Metode Pelatihan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Materi Pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Instruktur Pelatihan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Pratama, 2018) dengan variabel independen pelatihan dan lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di bagian produksi PT. Indomaju Textindo Kudus. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan sebelumnya telah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil penelitian pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Immanuel & Mas'ud, 2017) dengan variabel independen budaya organisasi dan motivasi kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian adalah budaya perusahaan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

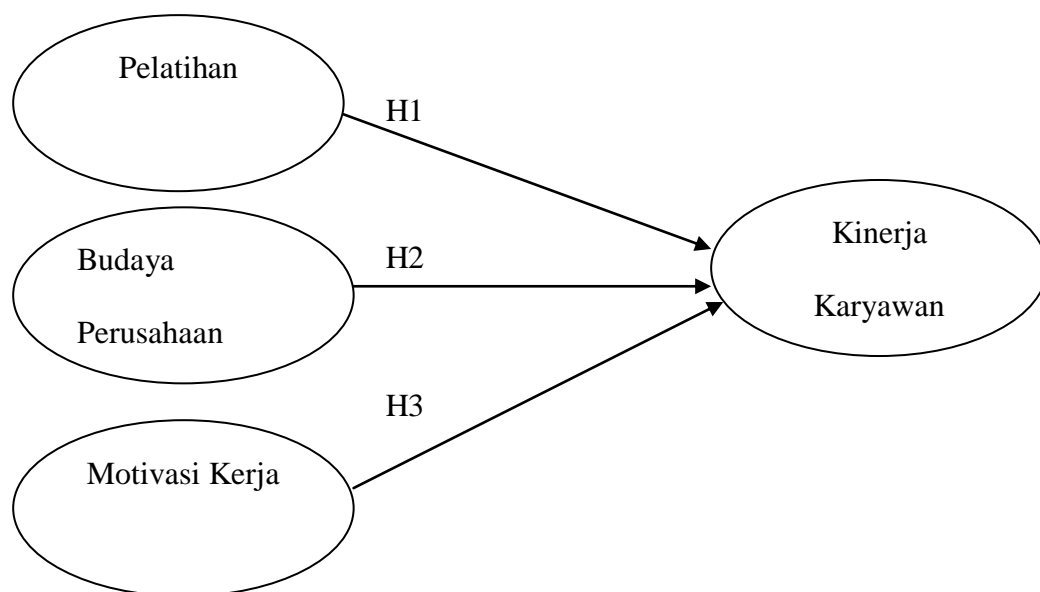
Hasil penelitian menurut Kelvin Aldrian Widiyanto (2017) bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja

tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja pada kinerja karyawan. Jenis penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket. Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval. Teknik pengukuran data dengan menggunakan skala likert. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis *crosstabs* dan regresi linier beganda.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir yakni penyederhanaan dari bentuk pemahaman fenomena dunia nyata. Suatu rancangan hipotesis berkaitan dengan masalah penelitian melalui sebab-akibat yang merujuk pada penjelasan secara utuh (Ferdinand, 2014).

Gambar 2.1



Kerangka pemikiran tersebut menjelaskan bahwa variabel pelatihan, budaya perusahaan, dan motivasi kerja merupakan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2017) adalah jawaban sementara mengenai rumusan masalah penelitian karena jawaban yang diberikan berdasarkan teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta empiris melalui pengumpulan data, sehingga dikatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban teoritis mengenai rumusan masalah penelitian didukung dengan jawaban yang bersumber dari data serta rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan teori yang dibangun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Menurut Mondy (2008) pelatihan dan pengembangan adalah upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja. Pelatihan dapat memberikan pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Sedangkan pengembangan melihat pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini memiliki fokus lebih jangka panjang.

Alasan pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan adalah karena:

1. Program orientasi belum cukup bagi penyelesaian tugas-tugas, walaupun program orientasi dilakukan secara lengkap. Orientasi saja tidak dapat membuat orang yang tidak bisa menjadi bisa, orientasi hanya bersifat pengenalan agar orang tersebut tidak kaget dengan pekerjaan kelak.

2. Adanya perubahan dalam teknik penyelesaian tugas, yakni dengan adanya penyelesaian tugas baru, maka ketidakmampuan akan meningkat sehingga orang perlu dilatih.
3. Adanya jabatan-jabatan baru yang memerlukan ketrampilan-ketrampilan.
4. Keterampilan pegawai kurang memadai dalam menyelesaikan tugas.
5. Penyegaran kembali, sering kali orang yang sudah bosan menjadi tidak sadar bahwa apa yang dilakukan tidak baik lagi, latihan dan pengembangan dapat memperbaiki *skill* dan kebiasaan kerja yang buruk.

H1 : Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Zaman (2002) dalam hasil analisisnya menunjukkan bahwa keseluruhan variabel budaya organisasi (inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku kepemimpinan, dan orientasi tim) baik secara bersama-sama maupun parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil penelitian Chatman dan Barsade (1997) mengungkapkan hal yang sama bahwa budaya organisasi yang kuat membantu kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, yang disebabkan (1) menciptakan sesuatu yang luar biasa dalam diri karyawan, dan (2) memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa bersandar pada birokrasi yang formal dan kaku, sehingga menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

H2: Budaya Perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Goal Theory (Suprihanto, 1987) menyatakan bahwa produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan

yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya, demikian pula sebaliknya. Robbin (2001) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Gibson et al. (1997) menyatakan bahwa tegasnya, pelaksanaan kinerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.

H3: Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian di PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo. Lokasi perusahaan ini berada di Jl. Ir. Soekarno, Ruko Solo Permai HC-06, Grogol, Sukoharjo.

3.1.2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian yaitu pada bulan Agustus 2020 sampai dengan bulan September 2020.

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode ini menggunakan penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis dan menguji secara empiric hipotesis yang dibangun (Ferdinand, 2014). Pada penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yang mana dengan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel apabila populasi mempunyai anggota unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2017).

Analisis data bersifat kuantitatif atau *statistic* yang bertujuan untuk pengujian hipotesis yang sudah ditentukan. Penelitian ini disebut kuantitatif

karena data penelitian berupa angka-angka untuk menganalisis dan alat analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2017).

3.3. Populasi dan Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu di pandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo.

3.3.2. Sampel

Menurut (Ferdinand, 2014) sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari anggota populasi. Subset diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita mengambil seluruh anggota populasi untuk kita teliti, karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel. Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel (*sampling*) merupakan cara menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2015). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (sampel jenuh). Menurut (Arikunto, 2012) apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka pengambilan sampel dilakukan dengan secara keseluruhan. Dalam penelitian ini jumlah populasi hanya 55, artinya seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo digunakan sebagai sampel.

3.4. Data dan Sumber Data

3.4.1. Data Primer

Penelitian ini menggunakan data untuk mendapatkan keterangan yang dibutuhkan, yaitu primer. Menurut Ruslan (2013), data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian perorangan, kelompok atau organisasi. data ini diperoleh melalui kuesioner yang berupa data pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi. Sifat pertanyaan yang diberikan adalah pertanyaan yang telah disediakan jawabannya.

3.4.2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan. Sumber data sekunder diharapkan dapat memberikan informasi dan berperan membantu mengungkapkan data yang diharapkan. Begitupula dengan data primer berfungsi sebagai data sekunder sehingga dapat dijadikan bahan pembanding (Bungin, 2017). Penulis memperoleh data sekunder melalui penelitian ke pustaka, internet, jurnal, buku teks, skripsi terdahulu dan makalah yang berhubungan dengan penelitian penulis.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti dalam mendapatkan data penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pengumpulan data yang dipilih peneliti adalah kuesioner (angket) dan studi kepustakaan (library research).

3.5.1. Kuesioner (Angket)

Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan suatu pertanyaan atau pernyataan pada orang lain yang dijadikan sebagai responden untuk menjawabnya. (Hendryadi & Suryani, 2015). Kuesioner merupakan teknik pengambilan data primer. penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu, bagian pertama berisi pernyataan identitas responden. Bagian kedua tentang pernyataan dari semua variabel dengan menggunakan pernyataan tertutup dan skala sistematik (*likert*).

Dalam menggunakan skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi sub indikator yang dapat diukur. Daftar jawaban pernyataan diisi oleh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo dengan memilih alternatif jawaban tersedia. Hal ini bertujuan untuk memudahkan responden dalam menjawab pernyataan yang ada.

3.5.2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini digunakan pada landasan teori yang memadai, menentukan variabel-variabel yang diukur, dan menganalisis hasil-hasil penelitian sebelumnya (*review*). Dengan membaca literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3.6. Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) variabel penelitian yaitu sesuatu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga mendapatkan informasi kemudian

ditarik kesimpulan. Peneliti memberi kesimpulan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen adalah variabel yang dapat dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat yakni kinerja karyawan.

2. Variabel Independen (X)

Variabel Independen merupakan variabel menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu pelatihan, budaya perusahaan, dan motivasi karyawan.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan ketentuan perusahaan yaitu dengan standar mutu, tanggung jawab, kualitas, prinsip, ketepatan waktu, dan dilakukan dengan sungguh-sungguh oleh karyawan.	1. Kuantitas kerja (<i>Quatity of work</i>) 2. Kualitas kerja (<i>Quality of work</i>) 3. Pengetahuan tentang Pekerjaan (<i>Knowledge of Job</i>) 4. Kualitas Personal (<i>Personal Qualities</i>) 5. Kerjasama

			<p>(Cooperation)</p> <p>6. Dapat dipercaya (Dependability)</p> <p>7. Inisiatif</p> <p>(Ivancevich, 2001)</p>
2.	Pelatihan	<p>Pelatihan adalah upaya atau usaha untuk memperbaiki, menguasai, dan meningkatkan berbagai ketrampilan karyawan, yaitu dengan memberikan isi pelatihan yang relevan, panduan yang baik oleh pelatih yang profesional, materi yang sesuai dengan bidangnya, metode pelatihan, serta karyawan yang menguasai materi.</p>	<p>1. Tujuan dan sasaran</p> <p>2. Pelatih</p> <p>3. Bahan pelatihan</p> <p>4. Metode pelatihan</p> <p>5. Peserta pelatihan</p> <p>(Mangkunegara, 2007)</p>
3	Budaya perusahaan	<p>Budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang dianut oleh seluruh karyawan yang diterapkan, dipelajari serta dikembangkan secara berkesinambungan yang berfungsi sebagai acuan berperilaku dalam organisasi dan dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.</p>	<p>1. Inovasi dan pengambilan resiko</p> <p>2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail</p> <p>3. Orientasi hasil</p> <p>4. Orientasi orang</p> <p>5. Orientasi tim</p> <p>6. Keagresifan</p> <p>7. Kemantapan</p> <p>(Stephen P. Robin, 2008)</p>
4	Motivasi kerja	<p>Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang untuk mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan maupun yang diinginkan sehingga memerlukan tindakan yang harus dilakukan.</p>	<p>1. <i>Physiological needs</i> (kebutuhan fisik dan biologis)</p> <p>2. <i>Safety and security needs</i> (kebutuhan keselamatan dan keamanan)</p> <p>3. <i>Affiliation or acceptance needs</i> (kebutuhan sosial)</p> <p>4. <i>Esteem or status needs</i> (kebutuhan akan</p>

			<p>penghargaan atau prestise)</p> <p>5. <i>Self actualization</i> (aktualisasi diri).</p> <p>(Maslow dalam Hasibuan (2009))</p>
--	--	--	---

3.8. Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2017). instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur nilai variabel yang diteliti. Untuk melakukan pengukuran agar menghasilkan data kuantitatif yang akurat menggunakan skala pengukuran. Dengan skala pengukuran nilai variabel yang diukur dengan instrumen dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapatan, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial (Sugiyono, 2017). Dengan *skala likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut akan digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Instrumen penelitian ini menggunakan kuisioner memudahkan responden untuk menjawab. Dengan *skala likert* yang dibuat dalam bentuk *checklist*.

3.9. Teknik Analisis Data

(Sekaran, 2006) mendefinisikan bahwa tujuan analisis data yaitu menguji kualitas data dan menguji hipotesis penelitian. Analisis data untuk menyajikan temuan empiris yaitu data *statistic deskriptif* yang menjelaskan mengenai

karakteristik responden khususnya dalam hubungan variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis serta analisis *statistic inferensial* yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan kemudian ditariklah sebuah kesimpulan (Ferdinand, 2014).

Penelitian ini membahas mengenai keterkaitan hubungan atau suatu pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk membantu dalam menganalisis data, program SPSS (*statistical product and service solutions*) versi 20 digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini (Ghozali, 2011).

3.9.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah alat yang digunakan dalam mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *item Total Statistics*. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung $> r$ tabel maka dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Dalam mengukur reliabilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan

metode *one shot* dimana pengukuran dilakukan hanya satu kali. Kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban. Pada pengukuran *one shot* akan dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*. (Ghozali, 2011) mengklasifikasi nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

- a. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,00 – 0,20 dikatakan kurang reliabel
- b. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,21 – 0,40 dikatakan agak reliabel
- c. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,41 – 0,60 dikatakan cukup reliabel
- d. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,61 – 0,80 dikatakan reliabel
- e. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,81 – 1,00 dikatakan sangat reliabel

3.9.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui data yang menyimpang atau tidak dari asumsi-asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Multikoleniaritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji distribusi suatu data normal atau tidak. Uji normalitas menjadi hal yang penting karena merupakan salah satu syarat untuk pengujian parametrik test, yaitu data yang harus memiliki distribusi normal. Pada uji normalitas, peneliti menggunakan Sig. Dibagian *Kolmogorov-Smirnov*. Jika pada angka Signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukan angka Sig. > 0.05 maka menunjukan data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data

tersebut berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2013). Uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dibuat hipotesis:

H₀ : Data berdistribusi normal

H_A: Data berdistribusi tidak normal

2. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui model regresi adakah korelasi antar variabel bebas digunakanlah uji multikolonieritas ini. Variabel independen saling berkolaborasi berarti variabel-variabel tersebut tidak ortogonal seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol (Ghozali, 2011).

Dalam melihat ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan lawannya, (VIF) *variance inflation factor*. Ukuran diatas digunakan untuk menunjukan hasil variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Artinya, setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel independen lainnya.

Tolerance digunakan untuk mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya (Ghozali, 2011). Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna dalam menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat kepengamat yang lain. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas adalah model regresi yang baik (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini uji *glejser* digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Uji *glejser* berguna untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi .

Jika variabel independen signifikan secara statistik dapat mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi heteroskedastisitas. Dengan sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik atau signifikansinya diatas 5% maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

3.9.3. Uji Ketepatan Model (*Goodness of Fit*)

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah menerangkan variasi variabel dependen dengan mengukur seberapa jauh kemampuan model. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil merupakan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel

independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Untuk menentukan model terbaik para peneliti telah menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square*. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* pada tabel *Adjusted R Square*. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2011).

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besar proporsi (presentase) dari jumlah ragam Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (*Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*, 2002). Uji (R^2) model yang baik untuk data *cross section* > 20% dan data *time series* > 50%.

2. Uji F

Uji F ketepatan model adalah menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pengambilan keputusan yang digunakan pada statistik F yaitu apabila nilai F lebih besar dari pada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5% dan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel, apabila nilai hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_A (Ghozali, 2013).

Uji F simultan ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil *F-test* dilihat pada uji ANOVA *F-test* menunjukkan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen jika $P\text{-value}$ lebih kecil dari level signifikan yang ditentukan, atau F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (Sugiyono, 2015).

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel tergantung. Analisis ini menggunakan skala pengukuran yang sifatnya kuantitatif/numerik baik untuk variabel bebas maupun variabel tergantungnya (Sarwono, 2013)

Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, budaya perusahaan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo. Adapun persamaan umum regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi Parsial

X_1 = Variabel Pelatihan

X2 = Variabel Budaya Perusahaan

X3 = Variabel Motivasi Kerja

e = Error

3.9.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis tujuannya adalah untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil uji t bisa dilihat dari tabel *coefficients* pada kolom sig. Dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial apabila probabilitas nilai t atau signifikasinya $< 0,05$.

Dan dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat apabila probabilitas nilai $t > 0,05$. Hasil uji t juga dapat dilihat jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya suatu variabel secara individual atau parsial mempengaruhi variabel dependen (Ferdinand, 2014).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan UP3 Sukoharjo, yang terdiri dari 5 Unit Layanan Pelanggan (ULP). Responden dari penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo yang terdiri dari divisi transaksi energi listrik, divisi pemasaran dan pelayanan pelanggan, divisi keuangan, SDM dan administrasi, divisi perencanaan pengadaan, dan divisi pelaksanaan K3L.

Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung tetapi melalui perantara salah satu karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo, ini dikarenakan adanya pandemi korona yang sedang berlangsung. Sebagai langkah pencegahan penyebaran virus korona.

4.1.2. Analisis Deskriptif

Deskripsi responden dalam penelitian ini dapat diketahui gambaran mengenai besar kecilnya presentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja dan gaji yang diterima. Hasil uji deskripsi responden penelitian adalah sebagai berikut:

1. Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Didistribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	41 orang	74,5%
Perempuan	14 orang	14,5%
Jumlah	55 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang. Sehingga dapat disimpulkan mayoritas karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo adalah laki-laki.

2. Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan umur pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Didistribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
<25 tahun	3	5,5%
26-35 tahun	29	52,7%
36-45 tahun	6	10,9%
46-55 tahun	17	30,9%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan umur <25 tahun sebanyak 3 orang, responden dengan umur 26-35 tahun sebanyak 29 orang, responden dengan umur 36-45 tahun sebanyak 6 orang, dan responden dengan umur 46-55 tahun sebanyak 17 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berumur 26-35 tahun dengan jumlah 29 orang.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Didistribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA	14	25,5%
DIPLOMA	17	30,9%
SARJANA	24	43,6%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 14 orang, responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 17 orang, dan responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 24 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan tingkat pendidikan Sarjana, dengan jumlah karyawan sebanyak 24 orang.

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Didistribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1-2 tahun	1	1,8%
2-4 tahun	0	0%
4-6 tahun	24	43,6%
>6 tahun	30	54,5%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 1 orang, responden yang bekerja selama 2-4 tahun tidak ada, responden yang bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 24 orang, dan responden yang bekerja selama >6 tahun sebanyak 30 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja selama >6 tahun, dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang.

5. Responden berdasarkan Gaji yang Diterima

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Didistribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaji yang Diterima

Gaji yang Diterima	Frekuensi	Presentase
<2 juta	0	0%
2-4 juta	0	0%
4-6 juta	7	12,7%
>6 juta	48	87,3%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang menerima gaji <2 juta tidak ada, responden yang menerima gaji 2-4 juta tidak ada,

responden yang menerima gaji 4-6 juta sebanyak 7 orang, dan responden yang menerima gaji >6 juta sebanyak 48 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang menerima gaji >6 juta, dengan jumlah karyawan sebanyak 48 orang.

4.2. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai data yang digunakan dalam penelitian dari masing-masing variabel. Berikut ini tabel 4.6 yang merupakan rangkuman hasil uji statistik deskriptif:

Tabel 4.6
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja karyawan	55	28,00	40,00	33,5091	3,25390
Pelatihan	55	18,00	25,00	20,8000	1,73632
Budaya perusahaan	55	24,00	35,00	29,1818	2,45772
Motivasi kerja	55	16,00	25,00	20,7818	1,94070
Valid N (listwise)	55				

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Variabel pelatihan terdiri dari 5 pertanyaan, masing-masing responden memiliki jawaban yang bervariasi, sehingga diperoleh nilai jawaban minimal 18 dan nilai maksimal 25. Rata-rata nilai jawaban sebesar 20,8000 dengan standar deviasi sebesar 1,73632. Variabel budaya perusahaan terdiri dari 7 pertanyaan, dengan total jawaban minimal 24 dan nilai maksimal 35. Rata-rata nilai jawaban

sebesar 29,1818 dengan standar deviasi 2,45772. Variabel motivasi kerja terdiri dari 5 pertanyaan, dengan total jawaban minimal 16 dan nilai maksimal 25. Rata-rata jawaban sebesar 20,7818 dengan standar deviasi sebesar 1,94070. Variabel kinerja karyawan terdiri dari 8 pertanyaan, dengan total jawaban minimal 28 dan nilai maksimal 40. Rata-rata jawaban sebesar 33,5091 dengan standar deviasi sebesar 3,25390.

4.3. Hasil Pengujian dan Hasil Analisis

4.3.1. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan pada empat variabel yaitu pelatihan, budaya perusahaan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan yaitu melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik ini membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 55, $df = n-2$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,2656. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut valid dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013).

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan	p1	0,836	0,2656	Valid
	p2	0,536	0,2656	Valid
	p3	0,836	0,2656	Valid
	p4	0,678	0,2656	Valid
	P5	0,519	0,2656	Valid
Budaya Perusahaan	bp1	0,884	0,2656	Valid
	bp2	0,823	0,2656	Valid
	bp3	0,891	0,2656	Valid
	bp4	0,605	0,2656	Valid
	bp5	0,374	0,2656	Valid
	bp6	0,884	0,2656	Valid
	bp7	0,620	0,2656	Valid
Motivasi Kerja	mk1	0,656	0,2656	Valid
	mk2	0,799	0,2656	Valid
	mk3	0,644	0,2656	Valid
	mk4	0,723	0,2656	Valid
	mk5	0,720	0,2656	Valid
Kinerja Karyawan	kk1	0,780	0,2656	Valid
	kk2	0,744	0,2656	Valid
	kk3	0,737	0,2656	Valid
	kk4	0,503	0,2656	Valid
	kk5	0,600	0,2656	Valid
	kk6	0,581	0,2656	Valid
	kk7	0,639	0,2656	Valid
	kk8	0,740	0,2656	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil dari analisis uji validitas diatas diketahui bahwa semua variabel nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan mampu mengukur variabel yang ingin diukur, atau pertanyaan tersebut semuanya valid.

Yang berarti semua item pertanyaan mampu mengukur variabel pelatihan, budaya perusahaan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 21.0 *for windows*. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Indikator atau item pertanyaan dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* 0,61-0,80 (Ghozali, 2011).

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
Pelatihan	0,699	0,61-0,80	Reliabel
Budaya Perusahaan	0,805	0,61-0,80	Reliabel
Motivasi Kerja	0,723	0,61-0,80	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,808	0,61-0,80	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2020

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* 0,61-0,80. Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel pelatihan, budaya perusahaan, motivasi kerja dan kinerja karyawan dikatakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur.

4.3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi suatu data normal atau tidak. Uji normalitas menjadi hal yang penting karena merupakan salah satu syarat untuk pengujian parametrik tes, yaitu data yang harus memiliki distribusi normal. Dalam uji normalitas, peneliti menggunakan Sig. Dibagian *Kolmogorov-Smirnov*. Jika pada angka Signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukan angka Sig. $> 0,05$ maka menunjukan data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2013).

Tabel 4.9.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,69969598
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,060
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2tailed)* adalah 0,200. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai dari *Asymp. Sig. (2tailed)* adalah 0,200. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai dari *Asymp. Sig. (2tailed)* adalah 0,200.

(*2tailed*) > 0,05 yaitu $0,200 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data residual telah terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya (Ghozali, 2011). Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 0,10$.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan	0,553	1,807	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Budaya Perusahaan	0,491	2,036	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,596	1,679	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF pelatihan sebesar 0,553 dan VIF 1,807, budaya perusahaan nilai *tolerancenya* sebesar 0,491 dan VIF 2,036, dan motivasi kerja nilai *tolerancenya* sebesar 0,596 dan VIF 1,679. Hasil tersebut menyatakan bahwa nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 0,10, artinya variabel penelitian dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas. Dari analisis diatas dapat dapat dinyatakan bahwa

variabel pelatihan, budaya perusahaan, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan tidak mengalami gangguan multikolinearitas dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat kepengamat yang lain. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji *glejser*, hasilnya dapat dilihat dari uji signifikansi yang diperoleh. Jika suatu variabel independen signifikan secara statistik dapat mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi heteroskedastisitas. Dengan sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik atau signifikansinya diatas 5% maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Tabel 4.11
Hasil Uji Heterokedastisitas

<i>Coefficients</i>			
Variabel	T	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	-0,040	0,968	
Pelatihan	-0,723	0,473	Tidak Terjadi Gejala Heteroskedastisitas
Budaya Perusahaan	0,256	0,799	Tidak Terjadi Gejala Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	1,285	0,205	Tidak Terjadi Gejala Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah tahun 2020

Dari hasil pengolahan heteroskedastisitas yang dilakukan dengan uji *glejser*, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari hasil uji heteroskedastisitas

diatas secara keseluruhan memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$. Variabel pelatihan menunjukkan hasil $0,473 > 0,05$, variabel budaya perusahaan menunjukkan hasil $0,799 > 0,05$, dan variabel motivasi kerja menunjukkan hasil $0,205 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi diatas tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas.

4.3.3. Hasil Uji Ketepatan Model

1. Uji Determinasi (Uji *Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (R^2) menjelaskan variasi variabel dependen dengan mengukur seberapa jauh kemampuan model. Untuk menentukan model terbaik para peneliti telah menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square*. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* pada tabel *Adjusted R Square*. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2011).

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,744 ^a	,553	,527	2,23786

a. Predictors: (Constant), MK_TOT, P_TOT, BP_TOT

Sumber: Data diolah tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai *Adjust R Square* 0,527 hal ini berarti variasi variabel keputusan studi dapat dijelaskan oleh variabel independen (pelatihan, budaya perusahaan, dan motivasi kerja) sebesar 52,7%.

Sedangkan 47,3% ($100\% - 52,7\% = 47,3\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

2. Uji F

Uji ini bertujuan untuk mengetahui model penelitian fit atau tidak. Uji F dapat dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan kriteria pengambilan keputusan yaitu dengan membandingkan nilai f hitung dan f tabel, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 4.13

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316,337	3	105,446	21,055	,000 ^b
	Residual	255,409	51	5,008		
	Total	571,745	54			

a. Dependent Variable: KK_TOT

b. Predictors: (Constant), MK_TOT, P_TOT, BP_TOT

Sumber: Data diolah tahun 2020

$F_{tabel} = 3,17$ (diperoleh dari f_{tabel}), sehingga dari perhitungan data diatas, didapat nilai F_{hitung} sebesar $21,055 > 3,17$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan, budaya perusahaan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo.

4.3.4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda yaitu dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Analisis ini menggunakan skala pengukuran yang sifatnya kuantitatif atau numerik baik untuk variabel bebas maupun variabel terganggunya.

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen yang terdiri dari pelatihan, budaya perusahaan, dan motivasi kerja, variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4.14

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,841	4,101		,936
	P_TOT	1,223	,226	,657	,000
	BP_TOT	,414	,186	,313	,030
	MK_TOT	-,389	,228	-,233	,093

a. Dependent Variable: KK_TOT
Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diatas persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$KK = 3,841 + 1,223P + 0,414BP - 0,389MK$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,841, artinya pada saat/nilai skor independen (pelatihan, budaya perusahaan, dan kinerja karyawan) sama dengan 0, maka tingkat kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo sebesar 3,841.
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 1,223 menunjukkan apabila nilai variabel independen lain tetap (konstan) maka setiap penambahan 1 satuan pada pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) Sebesar 1,223.
3. Nilai koefisien regresi variabel budaya perusahaan (X2) sebesar 0,414 menunjukkan apabila nilai variabel independen lain tetap (konstan) maka setiap penambahan 1 satuan pada budaya perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,414.
4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) sebesar -0,389 menunjukkan apabila nilai variabel independen lain tetap (konstan) maka setiap kenaikan 1 satuan motivasi kerja akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,389 .

4.3.5. Uji Hipotesis (Uji Statistik T)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil uji t bisa dilihat dari tabel *coefficients* pada kolom sig. Dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial apabila probabilitas nilai t atau signifikansinya $< 0,05$ (Ghozali, 2013). Hasil dai uji t

variabel pelatihan, budaya perusahaan, dan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,841	4,101		,936	,353
P_TOT	1,223	,226	,657	5,411	,000
BP_TOT	,414	,186	,313	2,231	,030
MK_TOT	-,389	,228	-,233	-1,711	,093

a. Dependent Variable: KK_TOT

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 mengenai hasil uji t diatas dapat diketahui sebagai berikut:

Hasil probabilitas signifikansi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,00. Dengan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil probabilitas signifikansi variabel budaya perusahaan (X2) sebesar 0,030. Dengan signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil probabilitas signifikansi variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,093. Dengan signifikansi sebesar $0,093 > 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4. Pembahasan Hasil Analisa Data

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan, Budaya Perusahaan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo)” diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo.

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan (P) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo. Dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam penelitian ini, variabel pelatihan dengan indikator tujuan dan sasaran pelatihan, pelatih yang profesional, bahan pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan berstandart.

Pelatihan di PT. PLN (Persero) UP3 cukup tinggi terhadap karyawannya. Karyawan yang paham mengenai pelatihan yang diberikan oleh perusahaan tentu akan membawa dampak perubahan yang besar bagi kemampuan diri seorang karyawan. Dengan demikian karyawan akan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Dari hasil kuesioner yang disebar, responden sebagian besar

menjawab bahwa semakin tinggi pelatihan yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Widijanto, 2017), dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kualitas pelatihan yang diberikan.

2. Pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo.

Budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo. Hal ini dinyatakan berdasarkan signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam penelitian ini, variabel budaya perusahaan dengan indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo.

Jika budaya perusahaan semakin tinggi maka kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo akan meningkat. Karyawan disana menyadari bahwa budaya perusahaan yang ada didalam perusahaan sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan kinerjanya. Seperti pemimpin yang memberikan dorongan dan memberikan kepercayaan terhadap karyawannya. Hal ini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya perusahaan yang diterapkan dalam perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Salihu, Adam Jiddah, Salihu, Muhammad Bello Rayyan, 2016), bahwa hasil penelitiannya budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kualitas budaya perusahaan yang dibentuk.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo.

Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo. Hal ini dinyatakan berdasarkan tingkat signifikansi $0,093 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dalam penelitian ini, variabel motivasi dengan indikator kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan atau prestise, dan aktualisasi diri.

Dalam variabel motivasi kerja pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo tidak berpengaruh signifikan. Ini dikarenakan kurangnya keinginan untuk menjadi lebih baik dalam bekerja, rasa pengakuan dan penghargaan yang masih kurang, adanya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih kurang. Selain itu didalam perusahaan karyawan pasti mempunyai rekan kerja. Hubungan rekan kerja ini tidak akan selalu berjalan dengan baik. Maka dari itu motivasi kerja di sini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh Widijanto, (2017) menyatakan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi Dalam jurnal (Syafii et al., 2015), bahwa penilitiannya membuktikan bahwa motivasi karyawan dan budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidaksamaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan penggunaan sampel dan objek penelitian.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan, budaya perusahaan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari nilai signifikansi untuk variabel pelatihan sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo.

2. Hasil dari nilai signifikansi untuk variabel budaya perusahaan sebesar $0,030 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo.

3. Hasil dari nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar $0,093 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan pada penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini terbatas hanya menguji pengaruh pelatihan, budaya perusahaan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo.
2. Adanya pandemi Covid-19 membuat peneliti hanya bisa menitipkan kuesioner kepada salah satu karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo, jadi peneliti tidak bisa melihat pengisian data kuesioner secara langsung.
3. Keterbatasan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu hanya 55 responden pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo.

5.3. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang penulis ajukan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan kualitas pelatihan dan budaya perusahaan.
2. Pada penelitian ini terdapat variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Diharapkan motivasi kerja untuk lebih dapat ditingkatkan. Sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan akan lebih baik dan meningkat.
3. Dalam penelitian skripsi ini penulis hanya membahas tiga variabel yang mempengaruhi faktor kinerja karyawan. Bagi peneliti yang selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain sehingga dapat mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah penelitian, obyek yang berbeda, dan dapat menggunakan sampel yang berbeda dari penelitian ini, sehingga dapat menjadikan keterbaharuan penelitian.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk mengoreksi dan melakukan perbaikan seperlunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R. (2015). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27(2), 1–6.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Kencana.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Salemba Empat.
- Dieleman, M., Toonen, J., Touré, H., & Martineau, T. (2006). Human Resources for Health The match between motivation and performance management of health sector workers in Mali. *Human Resources For Health*, 2(4), 1–7. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-4-2>
- Djokosantoso, M. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Elex Media Komputindo.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gardjito, Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieg Gunawan, & E. N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 1–8. <https://doi.org/10.17509/jimb.v2i1.13083>
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (lima). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guiso, L., Sapienza, P., Zingales, L. (2015). The value of corporate culture. *J. Financ. Econ*, 117, 60–76.
- Handoko. T. Hani. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama, C). BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi. ce). PT. Bumi Aksara.

- Hendryadi & Suryani. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* (pertama). PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2, 17–35.
- Immanuel, & Mas'ud, F. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11.
- Ivancevich. (2001). *Human Reseources Management* (8th ed.). MC Graw Hill Campany Inc.
- Jacobs, R., Mannion, R., Davies, H.T.O., Harrison, S., Konteh, F., Walshe, K. (2013). The relationship between organizational culture and performance in acute hospitals. *Soc. Sci. Med*, 76, 115–125.
- Kotter, P. & Heskett, L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. Macmillan.
- Malthis. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ketujuh). PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2001). *Manajemen Personalia*. Gajah Mada University Press.
- Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. (2002). Gramedia Pustaka Utama.
- O'Reilly, C. (1989). Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations. *California Manage*, 31, 9–25.
- Pratama, Y. F. & D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Rahsel, Y. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI PUSAT UNIVERSITAS PADJADJARAN BANDUNG (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, 02(01), 105–117.

- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rohimat, A. M. (2018). *Metodologi Studi Islam: Memahami Islam Rahmatan Lil'alam*. Gerbang Media Pustaka.
- Salihu, Adam Jiddah, Salihu, Muhammad Bello Rayyan, M. I. U. (2016). Impact of Organizational Culture on Employee Performance in Nigeria. *International Review of Management and Business Research*, 2(3), 48–65.
- Sarwono. (2013). *Statistik Multivariat Aplikasi untuk Riset Skripsi*. (Andi, ed.).
- Sekaran. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (1st ed.). Salemba Empat.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sørensen, J. B. (2002). The strength of corporate culture and the reliability of firm performance. *Adm. Sci. Q*, 47, 70–91.
- Stepen P. Robin. (2008). *Perilaku Organisasi* (lengkap). Penerbit Indeks.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrischastini, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten gunungkidul. 23(2), 121–137.
- Syafii, L. I., Thoyib, A., Nimran, U., & Djumahir. (2015). The Role of Corporate Culture and Employee Motivation as a Mediating Variable of Leadership Style Related with the Employee Performance (Studies in Perum Perhutani). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1142–1147. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.152>
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12, 1–10. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Tumilaar, B. R. (2015). the Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 787–797.

- Uddin, M. J., Luva, R. H., & Hossain, S. M. M. (2012). Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 8(2), 63–77. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n2p63>
- Van Dyck, C., Frese, M., Baer, M., Sonnentag, S. (2005). Organizational error management culture and its impact on performance: a two- study replication. *J. Appl. Psychol.*, 90, 1228–1240.
- Veithzal Rivai Zainal, et. a. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Waris, A. P. M. dan A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Widijanto, K. A. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–5.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 2: Surat Jawaban Permohonan Ijin Penelitian



UID JATENG & DIY
UP3 SUKOHARJO

Nomor : 0321/STH.01.04/B03150000/2020
Lampiran : 1 Lembar
Sifat : Segera
Hal : Jawaban Permohonan Ijin Penelitian

02 September 2020

Kepada

Yth. FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM
NEGERI SURAKARTA
JL. PANDAWA PUCANGAN
KARTASURA SUKOHARJO

u.p. Yth. Dekan

Menjawab Surat Saudara No. B-2182/In.10/F.IV.1/TL.00/02/2020, tanggal 18 Agustus 2020, perihal Permohonan Ijin Penelitian, dengan ini diberitahukan bahwa permohonan Saudara dapat kami setujui dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tempat Penelitian di Kantor PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 Sukoharjo) dengan tetap mengikut protokol kesehatan terkait pandemi Covid-19.
2. Waktu pelaksanaan dimulai tanggal 18 Agustus s/d 18 September 2020.
3. Mahasiswa melaksanakan Penelitian:

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Irmu Adi Cahyani	165211047	Manajemen Bisnis Syariah

4. Mengisi surat pernyataan terlampir.
5. Sebelum pelaksanaan penelitian terlebih dahulu melapor ke Bagian Keuangan, SDM dan Administrasi PT PLN (Persero) UP3 Sukoharjo, dengan menyerahkan surat pernyataan yang telah diisi dan ditandatangani oleh yang bersangkutan dengan diketahui Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT PELAKSANA PELAYANAN
PELANGGAN SUKOHARJO,

LA ODE LAWATI

Lampiran 3: Kuesioner**KUESIONER****PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA PERUSAHAAN, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo)**

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Irma Adi Cahyani, mahasiswi Prodi Manajemen Bisnis Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, di IAIN Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Budaya Perusahaan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo)”. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk penyusunan skripsi dan akan dijaga kerahasiaannya.

Maka dari itu peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu agar bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian. Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibuk responden yang telah meluangkan waktunya saya mengucapkan terimakasih.

.Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat saya

Irma Adi Cahyani

DAFTAR PERTANYAAN

PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA PERUSAHAAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) UP3 Sukoharjo)

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada.
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

Sangat Tidak Setuju	(STS)	=	1
Tidak Setuju	(TS)	=	2
Ragu-tagu	(RG)	=	3
Setuju	(S)	=	4
Sangat Setuju	(SS)	=	5

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (*coret yang tidak perlu)
3. Umur tahun : ☐ < 25 tahun ☐ 26-35 tahun
☐ 36-45 tahun ☐ 46-55 tahun
☐ Lebih dari 56 tahun
4. Pendidikan terakhir : ☐ SD ☐ Diploma
☐ SMP ☐ Sarjana
☐ SMA.
5. Lama Bekerja : ☐ Antara satu tahun – 2 tahun
☐ 2 tahun – 4 tahun
☐ 4 tahun – 6 tahun
6. Gaji yang diterima : ☐ < 2 juta ☐ 4 juta – 6 juta
☐ 2 juta – 4 juta ☐ > 6 juta

1. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan Kinerja Karyawan	Pilihan jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RG	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan jumlah yang di tetapkan oleh perusahaan.					
2.	Saya sudah menyelesaikan pekerjaan saya dengan standar mutu yang sudah di tetapkan perusahaan.					
3.	Saya akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah saya lakukan.					
4.	Saya berangkat tepat waktu sesuai dengan jam yang sudah ditentukan.					
5.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat saya capai dengan baik dan optimal.					
6.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang lainnya..					
7.	Saya menerapkan prinsip kejujuran dalam bekerja.					
8.	Saya bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan					

2. Variabel Pelatihan

No	Pertanyaan Pelatihan	Pilihan jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RG	S	SS
1.	Isi pelatihan yang relevan dan sesuai dengan bidang kerja saya.					
2.	Saya mendapat panduan yang baik dari pelatih dan pelatih bekerja secara profesional					
3.	Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
4.	Metode pelatihan secara bertahap dapat meningkatkan keahlian saya dalam memberikan pelayanan yang prima.					
5.	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.					

3. Variabel Budaya Perusahaan

No	Pertanyaan Budaya Perusahaan	Pilihan jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RG	S	SS
1.	Pemimpin mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam bekerja.					
2.	Perusahaan selalu mendorong kami untuk mampu menerima tugas dan tanggungjawab serta dapat di beri kepercayaan.					
3.	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kerja saya.					
4.	Perusahaan selalu memberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat, karena menurut saya itu menjadi pelajaran yang berharga.					
5.	Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan bantuan kepada saya.					
6.	Perusahaan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan perusahaan.					
7.	Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan.					

4. Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan Motivasi Kerja	Pilihan jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	RG	S	SS
1.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam bekerja dan saya berkeinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.					
2.	Jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan memberikan rasa aman					
3.	Mendapatkan pengakuan dan penghargaan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.					
4.	Rekan kerja dapat membuat saya merasaya nyaman.					
5.	Fasilitas perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya.					

Lampiran 4: Data Penelitian

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Gaji Yang Diterima
1	laki-laki	46-55 tahun	Diploma	4 tahun-6 tahun	>6 juta
2	laki-laki	46-55 tahun	Diploma	>6 tahun	>6 juta
3	perempuan	46-55 tahun	Sarjana	>6 tahun	>6 juta
4	laki-laki	26-35 tahun	Sarjana	4 tahun-6 tahun	>6 juta
5	laki-laki	26-35 tahun	SMA	>6 tahun	>6 juta
6	laki-laki	46-55 tahun	SMA	>6 tahun	>6 juta
7	laki-laki	46-55 tahun	SMA	>6 tahun	>6 juta
8	perempuan	26-35 tahun	Sarjana	4 tahun-6 tahun	>6 juta
9	perempuan	46-55 tahun	Sarjana	4 tahun-6 tahun	>6 juta
10	laki-laki	26-35 tahun	Sarjana	>6 tahun	>6 juta
11	laki-laki	26-35 tahun	Sarjana	4 tahun-6 tahun	>6 juta
12	laki-laki	46-55 tahun	SMA	4 tahun-6 tahun	>6 juta
13	perempuan	26-35 tahun	Diploma	4 tahun-6 tahun	>6 juta
14	laki-laki	46-55 tahun	SMA	>6 tahun	>6 juta
15	laki-laki	36-45 tahun	Diploma	4 tahun-6 tahun	4 juta- 6 juta
16	laki-laki	36-45 tahun	SMA	>6 tahun	>6 juta
17	laki-laki	26-35 tahun	Diploma	4 tahun-6 tahun	4 juta- 6 juta
18	perempuan	26-35 tahun	Diploma	>6 tahun	>6 juta
19	laki-laki	26-35 tahun	Sarjana	4 tahun-6 tahun	>6 juta
20	laki-laki	26-35 tahun	Sarjana	>6 tahun	>6 juta
21	perempuan	36-45 tahun	Sarjana	>6 tahun	>6 juta
22	perempuan	26-35 tahun	Sarjana	4 tahun-6 tahun	4 juta- 6 juta
23	laki-laki	36-45 tahun	Sarjana	>6 tahun	>6 juta
24	laki-laki	46-55 tahun	Sarjana	4 tahun-6 tahun	>6 juta
25	laki-laki	46-55 tahun	Diploma	>6 tahun	>6 juta
26	perempuan	26-35 tahun	Sarjana	>6 tahun	>6 juta
27	laki-laki	26-35 tahun	Sarjana	>6 tahun	>6 juta
28	laki-laki	26-35 tahun	SMA	4 tahun-6 tahun	>6 juta
29	laki-laki	46-55 tahun	SMA	>6 tahun	>6 juta
30	laki-laki	46-55 tahun	SMA	>6 tahun	>6 juta
31	laki-laki	46-55 tahun	SMA	>6 tahun	>6 juta
32	laki-laki	46-55 tahun	SMA	>6 tahun	>6 juta
33	laki-laki	26-35 tahun	Diploma	>6 tahun	>6 juta
34	laki-laki	26-35 tahun	Sarjana	>6 tahun	>6 juta
35	laki-laki	26-35 tahun	Diploma	4 tahun-6 tahun	>6 juta
36	laki-laki	26-35 tahun	Diploma	4 tahun-6 tahun	>6 juta
37	laki-laki	46-55 tahun	SMA	>6 tahun	>6 juta

38	laki-laki	26-35 tahun	Sarjana	>6 tahun	>6 juta
39	laki-laki	26-35 tahun	Sarjana	>6 tahun	>6 juta
40	perempuan	46-55 tahun	Diploma	>6 tahun	>6 juta
41	laki-laki	26-35 tahun	Diploma	>6 tahun	>6 juta
42	laki-laki	26-35 tahun	Sarjana	>6 tahun	>6 juta
43	laki-laki	26-35 tahun	Diploma	>6 tahun	>6 juta
44	perempuan	36-45 tahun	Sarjana	4 tahun-6 tahun	4 juta- 6 juta
45	laki-laki	36-45 tahun	Sarjana	4 tahun-6 tahun	>6 juta
46	perempuan	26-35 tahun	Sarjana	>6 tahun	>6 juta
47	perempuan	26-35 tahun	Sarjana	4 tahun-6 tahun	>6 juta
48	laki-laki	26-35 tahun	Diploma	4 tahun-6 tahun	>6 juta
49	perempuan	<25 tahun	Sarjana	1 tahun- 2 tahun	4 juta- 6 juta
50	perempuan	46-55 tahun	Diploma	>6 tahun	>6 juta
51	laki-laki	<25 tahun	SMA	4 tahun-6 tahun	4 juta- 6 juta
52	laki-laki	<25 tahun	SMA	4 tahun-6 tahun	4 juta- 6 juta
53	laki-laki	26-35 tahun	Sarjana	4 tahun-6 tahun	>6 juta
54	laki-laki	26-35 tahun	Diploma	4 tahun-6 tahun	>6 juta
55	laki-laki	26-35 tahun	Diploma	4 tahun-6 tahun	>6 juta

Lampiran 4: Rekapitan Data Kuesioner

Kinerja Karyawan

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8
1	4	3	4	3	4	3	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	3	5	4	5	4
4	3	4	5	5	3	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	4	5
7	4	4	4	4	5	4	5	4
8	4	4	5	5	4	5	4	4
9	5	5	5	4	5	4	5	5
10	5	4	5	4	4	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	5	4
12	4	4	4	4	4	4	5	5
13	4	4	4	5	4	4	3	3
14	5	4	4	5	4	4	4	5
15	4	4	4	3	4	4	4	4
16	4	4	3	4	3	4	3	4
17	4	4	4	4	4	4	5	5
18	4	4	4	3	4	4	4	4
19	4	4	4	3	4	4	4	4
20	5	5	5	3	5	5	5	5
21	5	5	5	4	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	5	5	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	4	4	5	5	5
25	4	4	4	4	3	3	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	3	3	5	4	4
28	4	4	4	5	4	4	5	4
29	4	4	4	4	5	5	4	4
30	4	4	4	4	5	4	5	4
31	4	4	3	3	4	5	4	4
32	4	4	4	3	4	3	4	4
33	4	4	4	4	4	4	5	4
34	5	5	5	4	4	4	3	5
35	4	3	3	3	4	4	5	5
36	4	4	4	4	4	4	5	5

37	4	4	3	5	3	4	4	4
38	5	5	5	4	5	4	5	5
39	5	5	5	4	4	4	5	5
40	5	4	4	5	4	4	5	5
41	4	4	4	4	4	5	3	3
42	4	4	4	3	3	4	3	4
43	4	4	4	4	3	4	4	4
44	4	4	4	4	3	3	4	4
45	4	4	4	3	3	5	5	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	3	3	4
48	3	5	5	3	5	3	4	3
49	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	5	4	4	4	4
54	4	5	3	4	5	4	3	4
55	4	3	3	3	5	4	3	4

Pelatihan

NO	P1	P2	P3	P4	P5
1	4	5	4	4	4
2	4	3	4	4	4
3	5	5	5	5	4
4	3	5	3	3	4
5	4	4	4	4	5
6	5	5	5	4	4
7	4	4	4	4	3
8	4	3	4	4	4
9	5	4	5	3	4
10	5	5	5	4	4
11	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	5
13	4	3	4	4	4
14	5	4	5	4	4
15	4	3	4	4	4
16	4	4	4	4	5

17	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	3
19	4	4	4	4	4
20	5	4	5	5	5
21	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4
23	5	4	5	4	4
24	5	4	5	4	4
25	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4
28	4	5	4	4	4
29	4	5	4	4	4
30	4	4	4	4	4
31	4	5	4	4	4
32	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4
34	5	4	5	4	4
35	4	5	4	5	3
36	4	5	4	5	4
37	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5
39	5	5	5	4	5
40	5	4	5	4	4
41	4	3	4	4	4
42	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	4
47	4	4	4	4	4
48	3	5	3	3	4
49	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4
51	5	4	5	4	4
52	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	5
54	4	5	4	4	5
55	4	5	4	4	3

Budaya Perusahaan

NO	BP1	BP2	BP3	BP4	BP5	BP6	BP7
1	4	4	3	4	3	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
6	4	4	4	4	5	4	4
7	4	4	4	5	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	5	4	4
10	5	4	4	5	4	5	4
11	4	4	4	3	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4
18	3	4	4	4	4	3	4
19	4	4	4	5	4	4	4
20	4	5	4	5	5	4	4
21	4	3	3	4	5	4	5
22	4	4	4	4	4	4	5
23	4	4	4	5	5	4	4
24	4	4	4	3	5	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	5	4	4	4
27	4	4	4	5	4	4	4
28	4	4	4	5	4	4	4
29	4	4	4	5	4	4	4
30	4	4	4	5	4	4	4
31	4	4	5	5	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	3
33	4	4	4	3	4	4	4
34	4	4	4	4	5	4	5
35	4	5	5	4	3	4	5
36	4	3	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5

39	5	5	5	5	5	5	3
40	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	3	4	4	4
42	4	4	4	3	4	4	4
43	4	4	5	3	4	4	5
44	4	4	5	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4
48	3	3	3	4	5	3	3
49	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	4	5	5	5	5
52	5	5	5	5	4	5	5
53	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	3	5	5	4	4
55	4	4	3	5	3	4	4

Motivasi Kerja

NO	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5
1	4	5	4	4	5
2	4	4	3	4	3
3	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5
6	4	5	5	4	5
7	4	4	3	4	4
8	4	4	4	4	3
9	4	4	3	4	3
10	4	5	4	5	4
11	4	4	4	4	3
12	4	4	3	4	4
13	4	4	3	4	5
14	4	5	5	4	4
15	4	4	4	4	4
16	4	4	5	4	4
17	4	4	3	4	4
18	4	4	4	3	5
19	4	4	5	4	5

20	5	4	3	4	5
21	3	5	5	4	5
22	4	4	4	4	5
23	4	4	4	4	3
24	4	4	3	4	4
25	4	4	3	4	4
26	4	4	3	4	3
27	4	4	4	4	4
28	4	4	5	4	4
29	4	4	5	4	3
30	4	4	4	4	4
31	4	4	3	4	4
32	4	4	5	4	4
33	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4
35	5	4	4	4	5
36	3	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4
38	5	4	4	5	4
39	5	5	5	5	5
40	4	5	4	4	5
41	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	5
43	4	5	5	4	4
44	4	4	4	4	4
45	4	4	3	4	4
46	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4
48	3	3	4	3	3
49	5	5	4	5	5
50	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	5
52	5	4	4	5	4
53	4	4	3	4	3
54	4	4	4	4	3
55	4	4	4	4	4

Lampiran 5: Hasil Output SPSS

Statistik Deskriptif Responden

1. Hasil Uji Deskriptif Statik

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
KK_TOT	55	12,00	28,00	40,00	1843,00	33,5091	3,25390
P_TOT	55	7,00	18,00	25,00	1144,00	20,8000	1,73632
BP_TOT	55	11,00	24,00	35,00	1605,00	29,1818	2,45772
MK_TOT	55	9,00	16,00	25,00	1143,00	20,7818	1,94070
Valid N (listwise)	55						

2. Jenis kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	41	74.5	74.5	74.5
2	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

3. Umur

Umur				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	5.5	5.5	5.5
2	29	52.7	52.7	58.2
3	6	10.9	10.9	69.1
4	17	30.9	30.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

4. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	25.5	25.5	25.5
	4	17	30.9	30.9	56.4
	5	24	43.6	43.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

5. Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	3	24	43.6	43.6	45.5
	4	30	54.5	54.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

6. Gaji Yang Diterima

Gaji Yang Diterima					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.7	12.7	12.7
	4	48	87.3	87.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Hasil Validasi

1. Hasil Validasi Kinerja Karyawan

Correlations										
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK_TOT
KK1	Pearson Correlation	1	,561**	,531**	,266*	,441**	,400**	,399**	,654**	,780**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,049	,001	,003	,003	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KK2	Pearson Correlation	,561**	1	,673**	,310*	,455**	,365**	,239	,461**	,744**

	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,021	,000	,006	,079	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KK3	Pearson Correlation	,531**	,673**	1	,262	,384**	,258	,411**	,439**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,054	,004	,057	,002	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KK4	Pearson Correlation	,266*	,310*	,262	1	,083	,225	,121	,319*	,503**
	Sig. (2-tailed)	,049	,021	,054		,545	,099	,378	,018	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KK5	Pearson Correlation	,441**	,455**	,384**	,083	1	,270*	,310*	,230	,600**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,004	,545		,046	,021	,091	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KK6	Pearson Correlation	,400**	,365**	,258	,225	,270*	1	,276*	,328*	,581**
	Sig. (2-tailed)	,003	,006	,057	,099	,046		,041	,014	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KK7	Pearson Correlation	,399**	,239	,411**	,121	,310*	,276*	1	,537**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,003	,079	,002	,378	,021	,041		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KK8	Pearson Correlation	,654**	,461**	,439**	,319*	,230	,328*	,537**	1	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,018	,091	,014	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
KK_TOT	Pearson Correlation	,780**	,744**	,737**	,503**	,600**	,581**	,639**	,740**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Validasi Pelatihan

Correlations						
	P1	P2	P3	P4	P5	P_TOT
P1 Pearson Correlation	1	,159	1,000**	,464**	,250	,836**
Sig. (2-tailed)		,247	,000	,000	,065	,000
N	55	55	55	55	55	55
P2 Pearson Correlation	,159	1	,159	,263	,097	,536**
Sig. (2-tailed)	,247		,247	,052	,481	,000
N	55	55	55	55	55	55
P3 Pearson Correlation	1,000**	,159	1	,464**	,250	,836**
Sig. (2-tailed)	,000	,247		,000	,065	,000

	N	55	55	55	55	55	55
P4	Pearson Correlation	,464**	,263	,464**	1	,207	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000	,052	,000		,130	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P5	Pearson Correlation	,250	,097	,250	,207	1	,519**
	Sig. (2-tailed)	,065	,481	,065	,130		,000
	N	55	55	55	55	55	55
P_TOT	Pearson Correlation	,836**	,536**	,836**	,678**	,519**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil Validasi Budaya Perusahaan

		Correlations							
		BP1	BP2	BP3	BP4	BP5	BP6	BP7	BP_TOT
BP1	Pearson Correlation	1	,697**	,553**	,433**	,190	1,000**	,528**	,884**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,166	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
BP2	Pearson Correlation	,697**	1	,678**	,426**	,120	,697**	,437**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,385	,000	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
BP3	Pearson Correlation	,553**	,678**	1	,179	,053	,553**	,401**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,190	,700	,000	,002	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
BP4	Pearson Correlation	,433**	,426**	,179	1	,163	,433**	,126	,605**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,190		,235	,001	,359	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
BP5	Pearson Correlation	,190	,120	,053	,163	1	,190	,069	,374**
	Sig. (2-tailed)	,166	,385	,700	,235		,166	,617	,005
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
BP6	Pearson Correlation	1,000**	,697**	,553**	,433**	,190	1	,528**	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,166		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
BP7	Pearson Correlation	,528**	,437**	,401**	,126	,069	,528**	1	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002	,359	,617	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

BP_TOT	Pearson Correlation	,884**	,823**	,691**	,605**	,374**	,884**	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Hasil Validasi Motivasi Kerja

		Correlations					
		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK_TOT
MK1	Pearson Correlation	1	,381**	,113	,697**	,344*	,656**
	Sig. (2-tailed)		,004	,413	,000	,010	,000
	N	55	55	55	55	55	55
MK2	Pearson Correlation	,381**	1	,465**	,563**	,491**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55
MK3	Pearson Correlation	,113	,465**	1	,238	,269*	,644**
	Sig. (2-tailed)	,413	,000		,080	,047	,000
	N	55	55	55	55	55	55
MK4	Pearson Correlation	,697**	,563**	,238	1	,296*	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,080		,028	,000
	N	55	55	55	55	55	55
MK5	Pearson Correlation	,344*	,491**	,269*	,296*	1	,720**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,047	,028		,000
	N	55	55	55	55	55	55
MK_TOT	Pearson Correlation	,656**	,799**	,644**	,723**	,720**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Reliabilitas

1. Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,808	8

2. Hasil Reliabilitas Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,699	5

3. Hasil Reliabilitas Budaya Perusahaan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,805	7

4. Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,723	5

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,69969598
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,060
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

2. Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,899	5,129		1,930	,059		
	P_TOT	,270	,293	,144	,923	,360	,553	1,807
	BP_TOT	,559	,219	,422	2,546	,014	,491	2,036
	MK_TOT	,081	,252	,048	,321	,750	,596	1,679

a. Dependent Variable: KK_TOT

3. Hasil Uji Heteroskedesitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,117	2,941		-,040	,968		
	P_TOT	-,121	,168	-,133	-,723	,473	,553	1,807
	BP_TOT	,032	,126	,050	,256	,799	,491	2,036
	MK_TOT	,186	,145	,228	1,285	,205	,596	1,679

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil Uji Ketepatan Model

1. Hasil Uji Determinasi (Uji Adjust R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,744 ^a	,553	,527	2,23786

a. Predictors: (Constant), MK_TOT, P_TOT, BP_TOT

2. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316,337	3	105,446	21,055	,000 ^b
	Residual	255,409	51	5,008		
	Total	571,745	54			

a. Dependent Variable: KK_TOT

a. Predictors: (Constant), MK_TOT, P_TOT, BP_TOT

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,841	4,101		,936	,353
	P_TOT	1,223	,226	,657	5,411	,000
	BP_TOT	,414	,186	,313	2,231	,030
	MK_TOT	-,389	,228	-,233	-1,711	,093

a. Dependent Variable: KK_TOT

Uji Hipotesis (Uji Statistik T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,841	4,101		,936	,353
	P_TOT	1,223	,226	,657	5,411	,000
	BP_TOT	,414	,186	,313	2,231	,030
	MK_TOT	-,389	,228	-,233	-1,711	,093

b. Dependent Variable: KK_TOT

Lampiran 6: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Irma Adi Cahyani
 TTL : Sragen, 08 Maret 1998
 Agama : Islam
 Alamat : Kroyo, RT 16/05, Taraman, Sidoharjo, Sragen
 No Telepon : 089624746090

Riwayat Pendidikan Formal :

1. TK Al- Islam Sembungan (2003-2004)
2. SD Negeri 03 Jambanan (2004-2010)
3. SMP Negeri 02 Sidoharjo (2010-2013)
4. SMA Muhammadiyah 1 Sragen (2013-2016)
5. Institut Agama Islam Negeri Surakarta (2016-2020)

Lampiran 7: Cek Plagiasi (Turnitin)

skripsi

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

20%

2

docobook.com

Internet Source

2%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On